



Bien être et efficacité au travail

Rédacteurs : VIVEA – Morgane HUSSON - Délégation OUEST – PAYS DE LA LOIRE

Destinataires : prestataires de formation

Date de création : Juin 2020

Date de révision : 14/02/2023

1. Le contexte

VIVEA est le fonds d'assurance formation pour les non-salariés du secteur agricole (chefs d'exploitation ou d'entreprise, conjoints collaborateurs et aide-familiaux). Il compte plus de 529 117 contributeurs. VIVEA finance les actions de formation en direction de ses contributeurs et définit une politique de développement de la formation pour répondre aux besoins en compétences de ces derniers en lien avec les orientations de son Plan Stratégique (consultable sur www.vivea.fr).

L'origine de l'appel d'offre

Depuis plusieurs années, les Pays de la Loire font face à une diminution du nombre d'exploitants agricoles, à une augmentation de la taille des exploitations, à une diminution de la main d'œuvre familiale (-9% entre 2000 et 2010) et à une faible augmentation de la main d'œuvre salariale (+ 4% entre 2000 et 2010) qui ne comble pas la perte de main d'œuvre familiale. Tous ces facteurs conduisent à une surcharge de travail pour les agriculteurs (Agreste Pays de la Loire, 100 ans d'agriculture en PDL., juillet 2018). S'ajoute à cela, une augmentation de la taille des troupeaux laitiers et allaitants (60% des exploitations en PDL), une pression administrative et réglementaire intensifiée et une complexification des tâches de l'entrepreneur, rendant son métier et son travail plus intense, difficile et complexe. Désormais, les agriculteurs souhaitent avoir plus de temps libre, disposer de week-end, partir en vacances et au-delà de plus de temps, ils souhaitent du bien-être, de la sérénité et retrouver le plaisir dans leur travail.

Le bien-être au travail devient ainsi aujourd'hui, un sujet central de préoccupation pour les chefs d'entreprises agricoles. Le Plan Stratégique 2021-2026 de VIVEA consacre d'ailleurs sa priorité 4 à l'efficacité et au bien-être au travail. La thématique du bien-être au travail était jusqu'à aujourd'hui abordée de manière « indirecte », par exemple par l'organisation du travail et le management en entreprise. Celle-ci n'a encore jamais été abordée en plaçant l'homme (le sens qu'il donne à son métier, ses objectifs pro/perso, son équilibre vie pro/vie perso, ...) au centre de tout son modèle économique.



Ainsi, les élus du comité VIVEA des Pays de la Loire ont décidé de lancer un appel d'offre spécifique permettant de développer des formations qui traitent de l'articulation entre bien être et efficacité au travail pour ne pas perdre de vue la performance de l'entreprise.

L'objectif général de l'appel d'offre

Développer une offre de formations permettant aux contributeurs VIVEA d'être sensibilisés à la problématique du bien-être et de l'efficacité au travail et de mettre en place des actions permettant de retrouver du bien-être et de l'efficacité dans leur travail.

2. Propositions attendues

Le public

Le public visé concerne les contributeurs VIVEA des Pays de la Loire. Ces formations ne sont adaptées ni aux personnes en phase d'installation ni aux personnes en grande difficulté.

Une définition précise du ciblage du public est importante pour la réussite des formations. Les demandes de financement devront donc expliquer le public cible et les raisons de ce choix (événements importants de la vie de l'exploitation, conditions de travail difficiles, relations conflictuelles, besoin de plus de temps libre, ...).

Le groupe devra être composé de préférence :

- ▶ De 8 personnes afin de favoriser une bonne dynamique de groupe et de disposer d'une diversité de situations à traiter.
- ▶ De personnes qui ne se connaissent pas pour faciliter l'expression des problématiques des uns et des autres mais aussi pour permettre une meilleure expression par le questionnement des autres, de la situation de chacun. Dans certains cas, il pourra s'agir d'un groupe constitué (par exemple : groupes coût de production) si le formateur estime que la qualité des relations entre les personnes est satisfaisante.

Le recrutement du public

Le bien-être au travail étant une notion subjective pouvant paraître floue, non concrète et non prioritaire, les agriculteurs ont du mal à formaliser des attentes et des demandes de formation sur ce sujet. Ils prennent conscience de leur situation qu'au cours de la formation lors de la phase de sensibilisation. Également, l'engagement dans ce type de formations n'est possible que grâce à une démarche importante du conseiller qui a ciblé, repéré le public et établi une relation de confiance avec l'exploitant.

Ainsi, le recrutement du public sur ce type d'action étant une des clés de la réussite du dispositif, il est demandé aux organismes de formation de mettre en place **obligatoirement un recrutement direct** (visite, téléphone) du conseiller avec une approche très personnalisée.



D'autres modalités spécifiques de mobilisation supplémentaires des stagiaires sont préconisées :

- ▶ L'implication d'un partenaire prescripteur extérieur, relais en proximité des agriculteurs et des agricultrices (agriculteurs eux-mêmes, animateurs de réseaux, comptables, vétérinaires, conseillers et acteurs de terrain), pour qu'ils fassent la promotion de la formation.
- ▶ Faire la promotion de la formation dans les formations réglementation santé et sécurité au travail qui visent à savoir rédiger le DUER et dans les formations santé, sécurité, organisation du travail et GRH.
- ▶ Faire la promotion de la formation dans les groupes d'agriculteurs et d'agricultrices déjà constitués.
- ▶ S'appuyer sur des témoignages d'agriculteurs ayant suivi des formations bien-être et efficacité au travail.

Ces modalités de mobilisation du public de partenariat proposées devront être précisées dans la demande de financement dans la partie « *public visé et zone géographique* ».

Nous rappelons également l'importance du choix des titres de formation qui soient les plus attractifs possibles et qui véhiculent un message positif.

Le périmètre géographique

Le territoire concerné est celui de la région Pays de la Loire.

Les objectifs de formation

La formation doit permettre au participant de :

- **Axe 1 : retrouver du bien-être au travail**
- **Axe 2 : mettre en œuvre des solutions pour améliorer le bien-être et l'efficacité au travail**

La demande de financement peut présenter :

- Uniquement l'axe 1 (les trois objectifs de formation doivent être traités)
- L'axe 1 et l'axe 2 combinés avec l'obligation de traiter à minima l'un des trois objectifs de l'axe 1 en 4h



AXE 1 – RETROUVER DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL :

1. Prendre conscience de sa situation au regard du bien-être et d'efficacité au travail

Exemples :

- ▶ Connaître ce que recouvrent le bien-être et l'efficacité au travail, être capable d'exprimer ce que représente pour soi le bien-être/l'efficacité au travail, être capable d'exprimer ce que l'on aime et n'aime pas faire
- ▶ Être capable de formuler/d'objectiver les difficultés rencontrées en termes de bien-être et/ou d'efficacité au travail
- ▶ Être capable de décrire sa situation professionnelle passée, actuelle et future (souhaitée) en termes de bien-être au travail et de performance de l'entreprise
- ▶ Être capable de définir ses objectifs personnels et professionnels

2. Identifier ses difficultés et ses leviers d'actions au regard du bien-être et de l'efficacité au travail

Exemples :

- ▶ Savoir mesurer son temps de travail réel : évaluer sa charge de travail
- ▶ Être capable d'avoir une vision de son activité réelle : journée type de travail, listes de tâches et activités
- ▶ Être capable d'identifier les causes des difficultés rencontrées en termes de bien-être et/ou d'efficacité au travail.
- ▶ Être capable d'identifier les points de blocages et les leviers pour agir.

3. Définir des objectifs de progrès et déterminer les solutions envisageables en termes de bien-être et d'efficacité au travail.

Exemples :

- ▶ Connaître quelques solutions d'amélioration adaptées à sa situation
- ▶ Être capable de déterminer des critères d'efficacité pour son exploitation
- ▶ Être capable de définir des objectifs de progrès ou d'évolution en matière de bien-être et/ou d'efficacité au travail.
- ▶ Être capable de formuler ses objectifs et d'initier un plan d'action en matière de bien-être et/ou d'efficacité au travail.

AXE 2 – METTRE EN ŒUVRE DES SOLUTIONS POUR AMÉLIORER LE BIEN-ETRE ET L'EFFICACITE AU TRAVAIL

Les thèmes et objectifs de cet axe peuvent être traités indépendamment les uns des autres en fonction des besoins des participants. Le bien-être et l'efficacité au travail doivent constituer le fil rouge du parcours formation et être abordés tout au long de la formation.



- **Humain**
Exemple : Mieux se connaître, se comprendre pour gérer la pression mentale, le stress lié au travail, analyser les différentes fonctions de son métier et leur donner du sens, ...
- **Organisation du travail et communication en situation professionnelle**
Exemple : Organiser son travail seul ou à plusieurs, savoir déléguer, manager une équipe, améliorer la collaboration entre associés, mieux gérer son temps et trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ...
- **Conditions de travail**
Exemple : aménager ses bâtiments (approche ergonomique), intégrer de nouveaux outils numériques, mieux gérer l'administratif, organiser un espace de travail administratif (y compris espace de rangement), ...
- **Economie**
Consolider et approfondir le plan d'action pour analyser les impacts économiques des différentes solutions envisagées (coût d'un salarié, investissement, ...).

Les modalités pédagogiques

Nous encourageons à l'utilisation d'outils : pour faciliter l'expression, rassurer et formaliser ce qui est difficile à dire et ce qui peut paraître abstrait. Les outils permettent aussi de renforcer la dynamique de groupe (réflexion collective, recherche de solutions à plusieurs) et sont pour les organismes de formations indispensables pour guider l'analyse, approfondir une situation et pour constituer une démarche d'accompagnement.

Des ressources et outils sont à votre disposition sur ce sujet :
<https://www.vivea.fr/organismes-de-formation-et-partenaires/efficacite-bien-etre-travail/>



Les séances de **Transfert des Acquis** sont particulièrement adaptées à ce type de formation pour accompagner individuellement chaque participant dans sa problématique et faciliter le transfert en situation de travail d'une ou plusieurs compétences visées par le parcours de formation (notamment la mise en place de son plan d'actions).

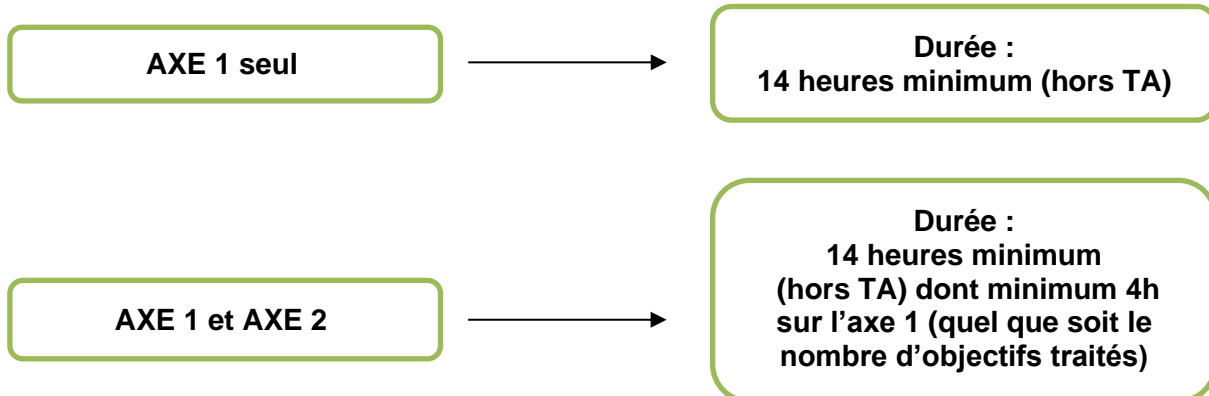
Nous encourageons également à **construire un dispositif d'accompagnement complet** qui propose, aux participants, du conseil, de l'accompagnement, des séances de retour d'expérience afin de s'assurer de la poursuite du travail au sein de l'entreprise.



Les modalités pédagogiques proposées devront être précisées dans le programme de l'action de formation de la demande de financement dans la partie « *méthodes pédagogiques et moyens matériels* ».

La durée de la formation

L'articulation des axes peut se faire de la manière suivante :



Recommandations :

- Après les 14h de formation effectuer une séquence collective de 7h plusieurs mois après pour échanger sur les actions mises en œuvre, les difficultés rencontrées, les leviers et réaliser des apports complémentaires.
- Espacer les différentes séquences de la formation.

Les modalités d'évaluation

Des modalités d'évaluation spécifiques sont **exigées**. Elles reposeront à minima sur une évaluation des acquis et des changements de pratiques des stagiaires. Une évaluation utilisant le cadre fourni par VIVEA sera demandée pour chaque stagiaire à l'issue de la formation. Une synthèse de ces évaluations sera réalisée par le formateur pour chaque formation et renvoyée à la conseillère Vivéa pilote du projet 6 mois maximum après la fin de la formation.

Les modalités d'évaluation proposées devront être précisées dans la demande de financement dans la partie « critères et modalités d'évaluation des résultats ».

Les compétences des formateurs

Elles doivent être appropriées aux sujets travaillés.

Il est **nécessaire** pour intervenir dans ces formations de disposer de **compétences spécifiques dans l'un de ces domaines** :



- Développement personnel : il s'agit de maîtriser les techniques de développement personnel facilitant le travail sur soi-même et être capable d'accompagner les personnes et le changement.
- Gestion globale de l'entreprise : il faut savoir utiliser les techniques de base de la gestion du temps, de l'organisation du travail sur une entreprise agricole. Il faut aussi connaître l'approche globale des organisations, le fonctionnement de l'entreprise agricole (stratégie, économie, développement, sociologie des organisations).

De plus, les formateurs doivent maîtriser :

- Les outils utilisés
- Les méthodes permettant au groupe d'être dans de bonnes conditions de travail, d'être en confiance et rassuré (fixer des règles de fonctionnement, ...). Le formateur devra faire preuve d'empathie et de bienveillance à l'égard du groupe.
- Les techniques d'animation pour une bonne dynamique de formation, facilitant les échanges et l'expression de chacun et des techniques d'accompagnement qui mixent l'approche à la fois individuelle, personnelle et globale.



Pour ce type de formation, la mobilisation de **deux formateurs aux compétences complémentaires est conseillée.**

Les noms et qualifications (fonction, expérience, formation) des formateurs mobilisés devront être précisés dans le programme de l'action de formation de la demande de financement dans la partie « *moyens d'encadrement* ».

La période de réalisation

Les formations démarreront avant le 31 décembre 2023, et devront se terminer au plus tard le 31 mars 2024.

3. Sélection

Les critères de sélection

- ▶ L'adéquation aux objectifs de formation
- ▶ La conformité aux propositions attendues concernant le public visé, les moyens de mobilisation, la composition du groupe et la mise en place d'un recrutement direct
- ▶ Les modalités pédagogiques proposées
- ▶ La durée de la formation
- ▶ Les compétences des formateurs
- ▶ Le prix (coût TTC heure /stagiaire)



4. Conditions d'achat et de prise en charge

Les modalités d'achat et de prise en charge de la formation

Les actions de formation sont achetées par VIVEA sur la base des critères de sélection à concurrence de l'enveloppe financière mis à disposition par le comité régional VIVEA et selon l'ordre de transmission (dates de transmission) des demandes de financement.

Le prix d'achat plafond des actions de formation répondant à cet appel d'offre spécifique est fixé à 46€ TTC par heure/stagiaire. La prise en charge plafond de VIVEA est fixée à 46€ TTC par heure/stagiaire.

La valorisation financière liée à la Politique Qualité Formation VIVEA peut s'appliquer sur les actions de formation relevant de cet appel d'offre.

VIVEA se réserve la possibilité de négocier le prix d'achat et la prise en charge.

Cas du transfert des acquis

Jusqu'à la session d'instruction du 30 novembre 2023 (dépôt des demandes de financement au plus tard le 9 novembre 2023), VIVEA peut prendre en charge selon les critères définis dans le guide des modalités de formation le transfert des acquis aux conditions suivantes :

- Le montant des temps de **transfert des acquis** et des temps de formation en collectif est à différencier ;
- Le montant maximum de prise en charge par VIVEA pour les temps de transfert des acquis est précisé dans la grille de prise en charge publiée sur vivea.fr.

Cas de l'accompagnement individualisé

A compter de la session d'instruction du 2 février 2023 (dépôt des demandes de financement au plus tard le 12 janvier 2023), VIVEA peut prendre en charge selon les critères définis dans le guide des modalités de formation l'accompagnement individualisé aux conditions suivantes :

- Le montant **des temps d'accompagnement individualisé** et des temps de formation en collectif est à différencier ;
- Le montant maximum de prise en charge par VIVEA pour les temps d'accompagnement individuel est précisé dans la grille de prise en charge publiée sur vivea.fr.

Cas des formations mixtes digitales (FMD)

VIVEA peut prendre en charge selon les critères définis dans le guide des modalités de formation les formations mixtes digitales aux conditions suivantes :

- Le financement **des temps en distanciel des FMD** et des temps de formation présentiel est à différencier ;
- Le montant maximum de prise en charge par VIVEA pour les temps en distanciel est précisé dans la grille de prise en charge publiée sur vivea.fr.

Les bénéficiaires de l'action de formation devront être informés du financement de l'action par VIVEA et par d'éventuels co-financeurs (en fonction des territoires).



Les modalités de la réponse et le calendrier spécifique

La demande de financement doit être saisie sur l'extranet de VIVEA :

- ▶ Sur une session d'instruction dans la priorité 4 « Bien-être et efficacité au travail » de l'appel d'offre permanent du comité des Pays de la Loire en cochant ' Appel d'offre spécifique intitulé « Bien-être et efficacité au travail » et en mentionnant dans le titre : « AOS BEET ».

Pour en savoir plus sur cet appel d'offre spécifique, vous pouvez contacter :

Morgane HUSSON, m.husson@vivea.fr ou 06 77 80 31 36